

## 精神遅滞者の職場適応に関する研究

水 田 善 次 郎

A study on adaptation of mentally retarded workers  
industrial organizations.

Zenjiro Mizuta

### 1. はじめに

23歳になるダウン症者（S君）が、ある日突然ケイレン発作を起こして倒れた。入院し各方面からの検査を受けたが原因がよく分からない。一週間もすると歩けなくなってしまったのである。S君は養護学校高等部を卒業すると精神薄弱者更生施設に入所し、4年3カ月の後、精神薄弱者授産通所施設に移り自宅から通園中であった。いろいろな面からの心労が重なったのではないかとされている。

Rクリーニングに勤めているダウン症者U君が、ある日突然、社長の奥様に向かって「僕はSドライブに行きますから、お世話になりました」と言いだした。奥様は驚きと不思議さから具体的に質問をしてみた。

奥：「何時から行くの？」 U：「土曜日から行きます」

奥：「今日が土曜日よ」 U：「月曜日から行きます」

奥：「Sドライブの人がおいでと言ったの？」 U：「いいえ」

奥：「それでは誰がおいでと行ったの？」 U：「職安の先生に頼んで行きます」

奥様からこの話を聞いた母親もびっくり、どうしてこのような話になったのかを詮索してみた。すると、数日前に社長が従業員に「今度、大きな機械が入って能率が上がりますよ」と話されたことがあり、従業員から社長に向かって「その時U君らの仕事を無くさないようにお願いします」などの話もあったようである。おそらくこのような話を聞いていたU君は「自分は会社を辞めさせられるのではないかと想像したのであろう。そして、高等部の時の実習で同級生の二人がSドライブに行ったことを思い出し、Sドライブの名前が出てきたものと思われる。このことはU君にとってはそれこそ真剣そのものであったのだと考えられる。このように、精神遅滞者には大人の話が十分に分からないことからくる心労もあるということである。そこで、精神遅滞者に関わりのあるような話は誤解をうまないような心配りが必要であると思われる。

中度の精神遅滞者でも職場実習等を通して「立派な社会人＝就職」という気持ちをもって社会に巣立って行くものである。一方、彼らの就職はなかなか厳しく、先生方も職場実習等を通して、「しっかり頑張らないと、すぐ首になるぞ」と励ましておられるようである。が、そのことが就職した後も子どもの頭にこびりついているのか、親あるいは職場の人々が「頑張りなさいね」とごく自然な状態で言っても、すぐ「首になったかな」という言葉が返ってくるらしい。一度就職した精神遅滞者は会社を辞めさせられることを相当に

意識していることが分かる。辞めさせられたことからくる劣等感も大きいことを忘れてはならない。

中度精神遅滞者の職場適応の実態を明らかにし、職場における彼らの理解を高める一助にしたい。

## 2. 研究方法

某養護学校高等部の昭和49年度から平成2年度までの卒業生は164名（男92，女72）を数えるが、卒業時の進路はさまざまである。その中で卒業時に就職した者は118名（男67，女51）である。この118名を対象にアンケート調査を実施した。もちろん，これまでの間に死亡した男子3名，結婚して家事に専念している女子3名の計6名は調査対象から除かれた。回収率は次のとおりである。男子46／64（71.9%），女子26／48（54.2%），計72／112（64.3%）

回収されたアンケートによって，卒業時に就職した企業にそのまま勤めている者（以下継続群という），卒業時に就職した企業から他の企業に転職している者（以下転職群という），卒業時に就職した企業から離職し，現在は福祉作業所や通所施設で就労している者（以下離職群という），及び「その他」の4群に分類し，前三者を比較検討することにした。4群の構成は Table. 1 の通りである。

Table 1 四群の構成

	継 続 群	転 職 群	離 職 群	そ の 他
M	1 7	1 0	8	1 1
F	9	6	8	3
計	2 6	1 6	1 6	1 4

## 3. 結果及び考察

### 1) 某養護学校高等部卒業生の進路状況

某養護学校高等部卒業生の進路状況を年次別に示したものが Table. 2 である。左半分に卒業時の状況を，右半分に現在における状況を示している。

企業への就職118／164（72%）は，かなりの高率と思われる。それは高等部卒業生の就職活動は職業安定所によってなされることは当然のことであるが，高等部教諭によってもなされるところにあるのではないと思われる。つまり，職場実習等を通して，子どもの意欲，子どもが就職できれば恰好よいという親の気持ち，それに今年も〇〇名を社会的に自立させたという教師の気持ちが一体となって職場に送り出した結果ではないと思われる。

ところが，現在では企業への就職率が半減している。離職に至るまでの平均年限は3年であるが，1年前後で離職する者が多い。そのうちの38%の者が，作業所や施設で就労したり，家庭に入って家事に専念したり，家庭でただ漠然とした生活を送ったりしている。また，病気治療のために通院したり入院したりする者，死亡した者も6%弱見られる。就職者が半減するのは，無理に企業に送り込んでいないだろうか。

### 2) 精神遅滞者の企業への就職が継続する要因

某養護学校高等部卒業生で，卒業時に就職した職場に現在まで継続している者は40名で

Table 2 某養護学校高等部卒業生の年度別進路状況

年   度	卒   業   生	卒 業 時 の 進 路						卒 業 時 就 職 者 の 現 在 の 状 況									
		就   職	福 祉 作 業 所	通 所 施 設	入 所 施 設	家 庭	職 業 訓 練 所	継   続	転   職	離 職							
										作 業 所	通 所 施 設	入 所 施 設	職 業 訓 練 所	家 庭	治 療 ・ 入 院	死 亡	
49	6	6						2			1		2		1		
50	10	8		1		1		2	4		①	1		1 ①			
51	7	7						1	1	2		1		1	1		
52	14	12			1	1		3	6			2 ①		①	1		
53	10	7	1		2			2	2	2 ①		②		1			
54	10	4	1		3	2		1		1	3	③		②			
55	10	9	1					3	2	①		1		3			
56	9	8			1			3		2	3				1		
57	9	8	1					1	1	1 ①	2	2			1		
58	10	6	3			1		1	2	1 ③	1	1		①			
59	10	6	3			1		1	1	②	3		1	①	1		
60	10	5	1	1	3			1		1 ①	1 ①	②	1	1	1		
61	9	7	1	1				2	1	2 ①	①	1		1			
62	9	6		2		1		5		1	②			①			
63	11	7	1	3				4		2 ①	1 ③						
1	10	6		4				6			4						
2	10	6		2	1		1	4	1		②	①	2				
計	164	118	13	14	11	7	1	40	23	26	28	19	4	17	3	4	

卒業時の就職に対して33.9%である。

企業就職が継続する要因は Fig. 1 に示す通りである。「雇用主の理解がある」「仕事が本人の能力にあっている」「職場の対人関係がよい」「職場の配慮が行き届いている」などが挙げられる。つまり、障害者の能力と障害者を取り巻く環境とがうまくかみ合って継続することを示している。

同じ職場に適應できないのは以上の要因の反対が考えられる。Fig. 2 は就職・離職の理由を示したものである。上記の他に離職の理由として「倒産」が目立ち、離職の理由として本人の能力不足に対して職場の配慮が足りないとか、支えてくれる親しい友人がいないなどが特徴のように思われる。

### 3) 転職や離職による生活の変化

「転職したり、離職して作業所等での就労に変わったことで、お子様の生活に変化が見られましたか」の問に対する反応は Table. 3 のとおりである。両群とも「変化した」か「無変化」を上まわっている。また、転職群が離職群より変化率は高い傾向にある。両群の生活上の具体的変化は次の通りである。

#### ①転職群

- ・仕事への意欲が見られる
- ・仕事のコツを教えてもらい、仕事の分担もできるようになり、責任を感じ欠席しなくなった
- ・ほっとし、表情が和んだ
- ・食欲も出、体調もよくなり、休日の過ごし方も自分なりの楽しみを見つけて充実した生活を送っている
- ・仲間の注意に耳を傾け、先輩ぶらない、正直に謝るなど悪かった点を反省している

#### ②離職群

- ・勤務時間が長く疲れ病気がちだったが、ほっとして明るくなった
- ・友達がいて昼休み等卓球やボール投げ等で遊んでいる
- ・精神的に落ち着いてきた
- ・出社拒否をしていたが、決まった時間に自分で着替え笑顔で出かけるようになった

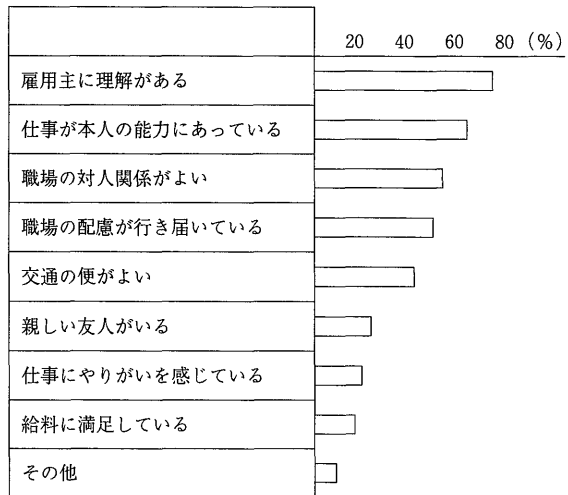


Fig. 1 職場適應の要因

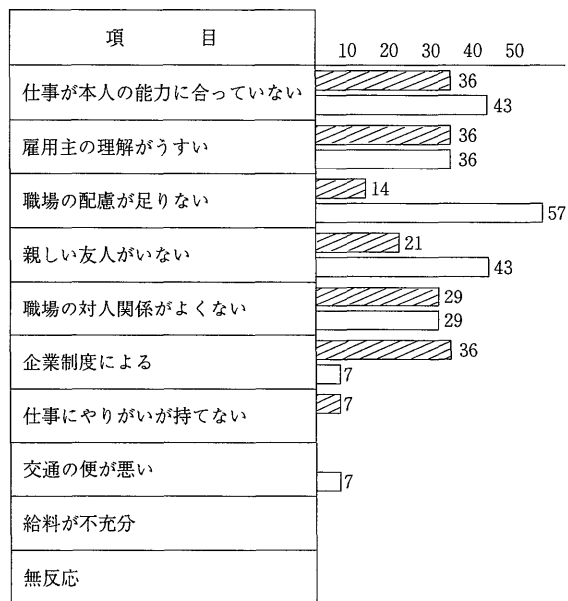


Fig. 2 転職や離職の要因

Table 3 転職群・離職群別の子どもの生活の変化

項目	変化した	無変化	無反応
転職群	10(62.5)	5(31.3)	1(6.3)
離職群	8(50.0)	6(37.5)	2(12.5)

- ・出勤拒否があったが、明るくなり楽しんで行くようになった
- ・体調がおかしくなり精神科に通院していたが離職で治った

転職群には、仕事に意欲的になり、主体的になり、ゆとりが生まれ、認識が変化したなどがあり、積極的で一歩前進したような変化が見られる。一方、離職群には情緒が安定しゆとりが生まれ楽しんで作業所に出かけるようになる、また病気がちになっていたのが治ったなど、消滅していた人間らしさが甦ったような変化が見られる。

- ・2年2カ月を全力投球で頑張り、本人には会社を辞める理由もはっきりせず、職安からの指導で突然に辞める結果になりました。とにかく学校を卒業する日に、「立派な社会人になって頑張ります」と誓ったことを自分の支えにしたようで、それは就職して働くことだと信じ切っておりましたので再び就職して、社会のなかで頑張りたいという意志を強く打ち出しました。再就職はしましたが、残念ながら本人の願い通りにはなりませんでした。この頃から自信をなくしていったように思います。

マイナスと思われる変化はただの一つであったが、教育の場で職場でわれわれが見落としているものを指摘しているように思われる。

#### 4) 転職や離職による満足度

「現在の生活はお子様にとって満足だと思えますか」の問に対する結果が Table. 4 である。両群とも満足であるが50%を越している。離職群が転職群より満足とする者が多い傾向にある。また、離職群に不満足とする者が1名いる。満足・不満足の実態は次の通りである。

Table 4 現在の生活の満足度

##### ①転職群

- ・仕事をマスターしようとしている
- ・仕事になれ、友人もでき満足している
- ・仕事の内容が気に入っている
- ・職場の人の理解がある

項 目	満 足	不満足	どちらでもない	無反応
転 職 群	9(56.3)	0	6(37.5)	1(6.3)
離 職 群	11(68.8)	1(6.3)	3(18.8)	0

転職群には努力すれば仕事ができるそして環境も明るいところに満足しているように思われる。

- ・落ち着いてきた 休日が家族と一緒にあった
- ・加齢と共に感情のコントロールができるようになった
- ・給与、労働条件、人間関係、仕事内容があっていると喜んでいる

##### ②離職群

- ・仲間がいて楽しい(安心している)
- ・仕事が能力にあっている、気に入っていて楽しい
- ・仕事が楽しく人間関係もよい
- ・同じ仲間なので気を使わなくてよい
- ・友達がいる、時間にゆとりがある、仕事が能力にあっている
- ・友達が多く仕事も気に入っている
- ・仕事にも交友関係にも楽しさがあり自信を取り戻した
- ・お金がたくさん欲しいから就職したい

離職群には居心地がよく受容してくれる人がいて満足だと言っているように思われる。しかし、共に成長しようとする自己拡大感はどうだろうか。

## 5) 企業に対する意見・要望

「お子様の就労に関し、企業に対して意見・要望がありますか」の問に対する反応は Table. 5 の通りである。意見・要望のある者は継続群が最も少なく、転職群、離職群の順に多くなっている。その具体的意見・要望は次の通りである。

Table 5 企業への意見・要望  
(就労について)

項 目	有	無	無反応
継 続 群	4 (15.4)	19 (73.1)	3 (11.5)
転 職 群	7 (43.8)	9 (56.3)	0
離 職 群	9 (56.3)	5 (31.3)	2 (12.5)

## ①継続群

- ・障害者に対する理解を深め、一人の人間として厳しく且つ暖かく接してほしい
- ・障害者についての職員教育をしてほしい
- ・賃金を考えてほしい
- ・加齢に伴い体力が落ちてくるので就業時間を短くしてほしい

## ②転職群

- ・給料は県の定める最低額は欲しい。また、勤務時間の規制が欲しい。さらに、休日が不定期のため生活や学習ができないので定期にしてほしい。
- ・障害者への理解が欲しい
- ・帰宅時間を早めてほしい（現在は9時帰宅）
- ・会社の旅行や忘年会にも参加させてほしい
- ・指導力の乏しい指導者が居られるので指導者を充実させてほしい

## ③離職群

- ・子どもの気持ちを考えて指導してほしい
- ・障害者の心の中を知ってほしい
- ・理解してほしい
- ・個人にあった仕事を与えてほしい
- ・職員教育をしてほしい
- ・時間をかけて指導すればできないものもできるようになると思うので職適の額を下げて長期に与えてほしい
- ・賃金をもう少し上げてほしい

継続群、転職群は対等な立場に立って意見・要望を述べているが、離職群は我々の子どもは能力の不足もあるので、離職の原因が子どもの力でもあることを暖かく受け止めた上での意見・要望につながっているように思われる。「障害者の完全参加」とは何かを目の高さを下げて考えてみる機会を与えているように思う。

## 6) 精神遅滞者の交友関係

「お子様に親しい友人はいらっしゃいますか」「親しい異性の友人はいらっしゃいますか」の問に対する反応をまとめたものが Table. 6 である。Table. 6 が示すように離職群が継続群、転職群より同性・異性の友人とも多く、しかもその差は統計的に有意であることが分かった。離職群は、福祉作業所や通所施設で就労している者であるが、そこには指導者以

Table 6 親しい友人の有無

	継 続 群	転 職 群	離 職 群
同性・異性とも多くいる	2 ( 7.7)	1 ( 6.3)	3 (18.8)
同性・異性とも少しはいる	5 (19.2)	2 (12.5)	4 (25.0)
同性はいるが異性はいない	7 (26.9)	6 (37.5)	6 (37.5)
同性・異性ともいない	12 (46.2)	7 (43.8)	3 (18.8)

外は全て精神遅滞者の仲間であり、会話もはずみ好き嫌いの感情も生れる場でありこの結果は当然のことである。また、三群における交際方法は Fig. 3 の通りである。継続群は「電話をかける」「友人宅に遊びに行く」など積極的能動的である。一方、離職群は「電話がかかってくる」「友人が遊びに来る」など消極的受動的であり、転職群は前二群の中間に位置しているように思われる。

## 7) 精神遅滞者の楽しみと余暇の過ごし方

### ①精神遅滞者の楽しみ

「お子様が楽しみにしていただけることは何ですか」の間の結果は Table. 7 に示す通りである。三群とも「テレビを見る」「音楽を聴く」「歌を唄う」の順になっている。家の中でひそかにできることばかりである。「友人と交際する」「ゲームをする」「スポーツをする」など相手との活動的な楽しみは非常に少ない。ただ、離職群は他の二群と比し「友人と交際する」が多い傾向にある。「料理をする」「編物をする」など殆ど見られない。趣味を広げなければならぬがそのためには家族、職場、施設、地域といった関係が豊かにあり、そこでの生活がより人間的文化的であるのと思う。

### ②精神遅滞者の余暇の過ごし方

「お子様は余暇や休日をどのように過ごしておられますか」の問に対する結果は Table. 8 の通りである。三群とも「好きなことをする」が最も多く次いで「外出する」となっていて三群に違いは見られない。強いて

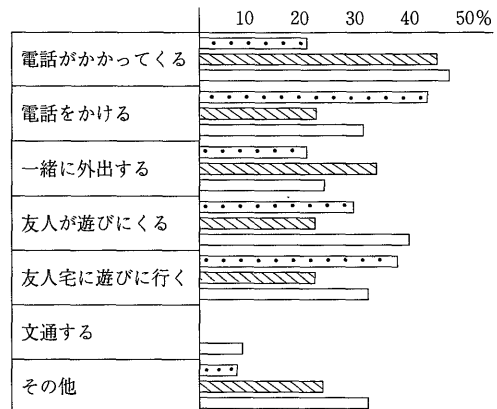


Fig. 3 友人との交際方法

Table 7 楽しみにしていること

項 目	継 続 群	転 職 群	離 職 群
テレビを見る	20(80.0)	12(80.0)	13(92.9)
音楽をきく	15(60.0)	9(60.0)	10(71.4)
歌を唄う(含カラオケ)	8(32.0)	5(33.3)	7(50.0)
友人と交際する	2( 8.0)	2(13.3)	4(28.6)
ゲームをする	2( 8.0)	4(26.7)	2(14.3)
スポーツをする	1( 4.0)	3(20.0)	2(14.3)
料理をする	2( 8.0)	1( 6.7)	1( 7.1)
編物をする	0	0	1( 7.1)
その他	3(12.0)	5(33.3)	3(21.4)

Table 8 余暇や休日の過ごし方

項 目	継 続 群	転 職 群	離 職 群
好きなことをする	15(60.0)	14(87.5)	9(64.3)
外出する	14(56.0)	11(68.8)	3(21.4)
ただ漠然と家で過ごす	4(16.0)	3(18.8)	3(21.4)
職場の友人と会う	2( 8.0)	2(12.5)	4(28.6)
学友と会う	4(16.0)	2(12.5)	2(14.3)
習い事をする	0	0	0
その他	4(16.0)	5(31.2)	2(14.3)

言えば、離職群には「職場（作業所や通所施設）の友人と会う」というのが目立っているように思われる。

「好きなこと」の内訳はTVを見る、音楽を聴く、歌を唄う、トランプをする、週刊誌を見る等娯楽的なものが大半であるが、字を書く、本を読む、編物をする、ワープロをするなど努力を要するものが2割弱見られる。

「外出する」の内訳は家族と一緒に出かけるといったものと目的をもって一人で出かけるものとに分けられる。後者が8割弱である。さらに後者の場合、研修会、ボランティア、ソフトボールの練習等集団参加に向けて出かけるものが15%程度含まれている。

#### 4. ま と め

以上、精神遅滞者の職場適応の状況の一端を考察したが、まず学校も職場も施設も生活と真正面から取り組むところであるという認識が必要であると思う。そのようなとらえ方をした時、各個人のもつ能力や性格や特性も含めた人間形成を自ら築いていく場となるのではないだろうか。このような取り組みの中で、精神遅滞者も豊かな経験を得、生活の知恵を広げることができるのだと思う。それは能力中心主義の直接的な課題解決を中心においた学校や職場や施設から生れてくるものではない。そこでは就労できる人は優秀で、就労できない人は敗北者であるということではなく、各自が自分の力で生き、暮らしを享受しようとすることに価値を置こうとするのである。このような取り組みに近づこうとしなければ、真の意味で企業も障害者は雇用できないし、雇用したとしても障害者の定着は長続きしないし、障害者への理解も深まらないと思うのである。このような取り組みをする企業にこそ政府ははじめて思い切った援助をすべきだと思う。

第二に精神遅滞者にも就職は必要である。が、なぜ就職するのかをはっきりと認識すべきだと思う。その子の持ち味を活かせる職場を得て、労働を通して社会に貢献することは、それ自体生きがいであることは間違いない。しかし、これではちょっとした不況の嵐でも吹けば精神遅滞者の就労は真っ先に飛んでしまうだろう。教師も親も企業主も精神遅滞者を就労させることを自己目的化していないだろうか。

企業は仕事の間であるが、その場はそこで勤労する人々にとっては自己実現の間でもあるということを忘れてはならない。つまり、労働はもっと人間的な価値のあるものと理解されなければならない。労働の結果だけでなく、プロセスの中でも本人が確かに理解している手応えがなければならない。新しいことを学ぶ喜び、ものを造る喜び、力を合わせてものを完成する喜び、そして自己の存在が社会の人々に喜びを創造しているということの自覚が勤労の間で生れ育っていくものである。我々は子どもが社会に出るに当たって、職場に技術的に適応すること、戦力になることだけを育ててきたように思う。

生を維持するためには、お米が必要であり、お金が必要である。我々はこの必要なものを得るために働き、働いてお米を買うのだという基本をおさえて指導していただろうか。いや、就労することは会社に行くことであり、会社に行くことは立派な社会人ということである。このような簡単な図式になっていたように思う。これでは生きる強さは生れないし、厳しい社会を乗り越えることも出来ないし、ましてや個人の尊厳の確立にも至らないと思う。

精神遅滞者にも労働は必要なものである。が、就労することは見ばえがよい、就労する



ことは役に立つ人間であるということになり、就労することは経済的自立ができたということであるという考え方だけですめるものではない。労働はその過程の中で興味を拡大させ技術を習得し、やがては自律心や自尊心といった内面的な価値観をも形成していくものであるという理解が大切である。

このような視点からの精神遅滞者の理解を願い啓蒙したいものである。

## 5. 参考文献

- (1) 伊藤隆二著 ちえおくれの子どもの心理と教育 日本文化科学社 1974
- (2) 江草安彦編 精神薄弱施設の新しい役割 ぶどう社 1990